

Du salaire minimum au pouvoir d'achat

Le thème du salaire minimum retrouve aujourd'hui de la vigueur et avec lui, celui du pouvoir d'achat. Et pourtant, la prospérité de nos économies développées n'a jamais été aussi forte. Quel paradoxe ! Tel était le thème des Entretiens de l'IRES de mars dernier, dont le lecteur trouvera, dans cette nouvelle lettre trimestrielle, une synthèse.

Ces entretiens, comme à leur habitude, ont instauré un lieu de débats qui s'appuie, d'une part, sur l'originalité de l'IRES – l'échange en particulier entre syndicalistes et chercheurs – et d'autre part, sur ses travaux : en l'occurrence ceux présentés dans le numéro spécial de la *Chronique Internationale* « Les salaires minima, enjeu international »¹.

Derrière cette question du salaire minimum, c'est celle du modèle de développement même de l'Union européenne qui est posée. Deux scénarios sont possibles. Celui de l'adaptation à la mondialisation par le bas. La tentation, alors, est forte pour chaque pays, d'inscrire ses minima dans une politique de compétitivité internationale qui accentue la concurrence entre salariés. Celui de la transformation de nos économies par le haut et donc fondé sur la solidarité.

Jean-Louis Levet

¹ Numéro 103, novembre 2006.

Salaire minimum et pouvoir d'achat^o

Le salaire minimum est un instrument des politiques sociales mises en place comme support du modèle de croissance de l'après-guerre dans la plupart des économies développées européennes (à l'exception de la Grande-Bretagne). Le fait qu'il soit garanti par l'Etat (SMIG en France) ou produit par la négociation collective en tant que minima de branche (variant donc selon la branche) et point de départ de la hiérarchie salariale, importait finalement peu dans le modèle de croissance de l'après-guerre. Cela **dépendait du système national de relations professionnelles**. Là où ce système était puissant et entendait tenir l'Etat en position subsidiaire (comme en Allemagne ou en Suède), les minima de branche, malgré leurs différences d'une branche à l'autre, assuraient de fait la garantie d'un salaire minimum ; là où il était, non pas faible, mais imbriqué dans le dispositif de l'Etat et des politiques publiques (comme en France), une politique publique du salaire minimum s'est mise en place, lequel salaire minimum a servi de voiture-balai pour les hiérarchies salariales et a rendu obsolètes les minima négociés par branche.

Comme, par ailleurs, l'emploi qui servait de norme était l'emploi à temps plein (avec un salaire progressivement mensualisé), **il y avait un lien direct entre le niveau du SMIC, le revenu mensuel et le pouvoir d'achat**. Le progrès de l'emploi salarié féminin avait ajouté, là-dessus, un facteur favorable au progrès du revenu des ménages. Indirectement aussi, par le biais des retraites contributives, le salaire minimum mensuel servait peu ou prou de référence à la mise en place de revenus minima garantis (retraite des vieux, revenu minimum d'insertion), quoiqu'à des niveaux inférieurs (demi SMIC par exemple pour le RMI).

Qu'il faille défendre le salaire minimum ou tenter de l'instaurer en Europe là où il n'existe pas est une revendication louable et nécessaire, ne serait-ce que pour bloquer (au moins freiner) la course vers l'abîme vers un modèle économique fondé sur la concurrence par les prix. Car nos économies développées tirent leurs avantages économiques de la concurrence par la qualité et par l'innovation ; elles ont besoin d'une main d'œuvre qualifiée, motivée par la réalisation d'aspirations élevées dans la vie et dans le travail. C'est un modèle économique fort autour duquel ces économies sont structurées. Dans son article de la *Chronique internationale* (N° 103), Michel Husson (IRES) rappelle que les nouveaux Etats membres se caractérisent par un rattrapage des salaires, relativement aux anciens Etats membres, dû aux gains de productivité plutôt que par la mise en place d'une compétitivité prix fondée sur les bas salaires. Par ailleurs, les organisations syndicales et la négociation professionnelle s'affaiblissent là où elles étaient puissantes, la dérégulation du marché du travail progresse. Tout cela plaide en faveur d'un salaire minimum partout en Europe.

Cependant le problème de fond vient que **le salaire minimum n'est qu'une pièce d'un ensemble** aujourd'hui en voie de dislocation. Cette pièce tenait sa place dans un ensemble où modèle de croissance, emploi à temps plein, système de négociation collective, hiérarchie salariale, salaire minimum, revenu et pouvoir d'achat se soutenaient l'un l'autre. Or aujourd'hui le modèle du plein emploi est en crise ; le chômage de masse, la précarité de l'emploi, la pression à la réduction de la dépense sociale et au désengagement de l'Etat dans la vie économique et sociale s'étendent. C'est autour de cet énorme problème qu'à mon avis tournent tant les contributions du numéro spécial de la Chronique internationale de l'IRES que les Entretiens de l'IRES du 19 mars 2007. Les unes et les autres apportent de nombreux éléments d'information sur diverses facettes du phénomène, ou sur la manière spécifique dont il se pose dans différents pays.

Le symptôme le plus manifeste de cette crise est qu'aujourd'hui tant la plupart des économistes (ceux, en tout cas, les plus sensibles à l'idéologie du marché parfait), que les patronats nationaux et européen, la Commission européenne et un nombre croissant de gouvernements prennent à leur compte l'idée que pour combattre le chômage il faut favoriser le développement d'un secteur à bas salaires (particulièrement les services). Dans cette perspective, le salaire minimum devient l'ennemi à combattre. **On voit apparaître une couche, qui croîtra au fil de ces politiques, de travailleurs pauvres, c'est-à-dire qui ne tirent pas de leur travail précaire, mal payé et avec une protection juridique et sociale faible, de quoi gagner leur vie**, même a minima. Il y a aujourd'hui en Allemagne 6 millions de mini-jobs. Ce faisant, il s'agit ni plus, ni moins, tout en tentant de répondre à des besoins de services non satisfaits (services à la personne, par exemple) de déplacer la frontière entre les catégories emploi, chômage et inactivité, c'est-à-dire de faire considérer comme un emploi des tâches qui ne l'étaient pas dans le modèle du plein emploi*. De telles politiques d'emploi s'identifient de plus en plus à des politiques de dérégulation du marché du travail (car elles passent par un affaiblissement des protections juridiques découlant du contrat de travail) ; elles permettent de contourner les garanties liées au salaire minimum. En effet, sous l'influence des autorités européennes, ces politiques visent la maximisation du taux d'emploi, autrement dit le partage du volume de travail offert et de la masse salariale – qui n'augmente guère depuis dix ans – sur un nombre plus grand de têtes. **Dans ce nouveau modèle économique, fondé sur l'optimisation par le marché, une politique du salaire minimum ne pourra à elle seule compenser la baisse du revenu** mensuel ou annuel. Car, le revenu annuel perçu est égal au salaire horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées dans l'année. Si le second baisse alors que l'autre

stagne (et ne concerne qu'une partie réduite de la main-d'œuvre), le revenu annuel baisse. Et, par ailleurs, les inégalités s'accroissent.

C'est contre cette dynamique dépressive, socialement et économiquement, qu'il conviendrait de lutter. **Les revendications de sécurité sociale professionnelle pourraient y apporter leur contribution si, à une vraie sécurité des trajectoires professionnelles, était ajoutée celle des revenus perçus.** Les projets gouvernementaux n'iront pas dans cette direction, car, si du moins l'on suit le rapport Cahuc-Kramarz, en échange d'une intervention active (et par ailleurs bienvenue) du service public de l'emploi sur le marché du travail le demandeur d'emploi sera contraint, au bout du compte, d'accepter l'offre qui lui sera faite, un emploi, une tâche de travail ou un stage de formation professionnelle. Fondamentalement, ces projets doivent être lus sous l'angle de l'agenda implicite des recommandations européennes en matière de politiques d'emploi : minimiser le taux de chômage (en sortant de la statistique le maximum de demandeurs d'emploi) ; maximiser le taux d'emploi en considérant le plus grand nombre possible de places de parage comme un emploi. Pour y arriver – et ainsi s'inscrire dans une logique de résultat et de performance – l'enjeu pour le gouvernement est d'optimiser les fonds très importants consacrés tant à l'indemnisation du chômage qu'à la formation continue (et de faire croire que, tout en les affaiblissant, il satisfait une revendication des syndicats et qu'il améliore la situation de l'emploi).

S'il devait en être ainsi, n'en préjugeons pas pour l'instant, ni la sécurité du revenu, ni celle de l'emploi ne seront préservées. **Il apparaît urgent, à côté du salaire minimum, de lutter en faveur de garanties relatives à la qualité de l'emploi** (en termes de salaire, de stabilité, d'horizon professionnel, ...). Plus largement, on doit se demander si, face au *bouclier fiscal* qui va protéger le revenu et le patrimoine des plus riches, il ne faudrait pas créer un *bouclier social* qui protégerait, en toutes circonstances, le standard de vie et les perspectives d'avenir professionnel de tous. Car la dégradation des conditions de travail et celle des conditions de vie se renforcent l'une l'autre. Il y a donc besoin d'une mobilisation pour construire la revendication d'une sécurité sociale qui réponde aux défis posés par les transformations de l'emploi et de l'économie.

Robert Salais, Directeur de l'IDHE (2002-2005).
Actuellement Chercheur invité au Wissenschaftszentrum zu Berlin (WZB)

* *Réflexions de Robert Salais, personnalité scientifique de l'IRES sur les Entretiens de l'IRES organisés au Conseil économique et social le 19 mars 2007 - Table-ronde 1 " Faut-il un salaire minimum européen ? " - Table-ronde 2 " Des salaires au pouvoir d'achat "*

* Voir mon article à paraître dans *Archiv für Sozialgeschichte*, 4^{ème} trimestre 2007, « Europe and the deconstruction of the category unemployment ».



L'IRES participe au réseau ELNEP
European Labour Network for Economic Policy
<http://www.elnep.org>

Le réseau ELNEP a été créé à l'automne 2006. Dans sa configuration actuelle, il regroupe sept instituts :

AGORA (Suède) - **Arbeiterkammer Wien** (Autriche) - **Economic Council of the Labour Movement** (Danemark) - **Institut Syndical Européen** (Bruxelles) - **IRES** (France) - **Labour Institute for Economic Research** (Finlande) - **IMK** (Allemagne).

Ce réseau est parti du constat partagé d'un inquiétant manque de pluralisme dans le débat sur la politique économique européenne. Ce débat est biaisé en faveur de politiques de l'offre; il privilégie le recours aux mécanismes de marché plutôt qu'aux institutions sociales; il étend au niveau macroéconomique les résultats d'analyses microéconomiques et généralise les recommandations de politiques du niveau national au niveau européen.

Les travaux du réseau ELNEP ont donc pour objet de faire contrepoids à cette approche dominante en matière de conseil et d'analyse économique en Europe. Chaque année, seront proposées des prévisions sur deux ans, assorties de variantes de politique économique. Cet exercice permettra d'évaluer l'impact des politiques macroéconomiques et insistera sur l'importance de mener des politiques coopératives au niveau européen.

Le premier exercice a été rendu public en avril 2007 et a mis l'accent sur les points suivants :

- ELNEP prévoit que la forte croissance économique dans la zone euro (2,6 % en 2006) devrait ralentir un peu : 2,2 % en 2007 et 2,1 % en 2008, tout en permettant une nouvelle réduction du chômage.
- Les salaires nominaux progresseront légèrement, mais les coûts salariaux unitaires resteront modérés cette année et l'année prochaine (1,8 % et 1,4 % respectivement), de telle sorte que l'inflation sera contenue un peu en dessous de l'objectif de 2 % de la Banque centrale européenne (BCE).
- Pour garder le cap de la reprise, ELNEP recommande :
 - que la politique monétaire ne soit pas plus restrictive et qu'elle soit prête à répondre rapidement à des évolutions non prévues ;
 - que la politique fiscale vise à la consolidation des finances publiques à partir des ressources provenant d'une croissance économique plus rapide, et accorde une plus grande attention à des critères globaux définis au niveau de l'Union européenne ;
 - que la fixation des salaires prenne comme référence une progression des salaires nominaux en phase avec la croissance de la productivité plus une composante en prix compatible avec la cible d'inflation de la BCE, ce qui implique un rythme plus rapide de la progression des salaires.

IRES

Biblio

La Revue de l'IRES - Numéro spécial 52 **Internet, recrutement et recherche d'emploi**

Internet, recrutement et recherche d'emploi : une introduction (*Yannick Fondeur*)

La mobilisation d'Internet pour recruter : aux limites de la sélection à distance (*Christian Bessy, Emmanuelle Marchal*)

L'usage d'Internet par les demandeurs d'emploi
(*Godefroy Beauvallet, Marie-Christine Le Garff, Anne-Laure Negri, Francesco Cara*)

Sésame, ouvre-toi ! Analyse des données d'usage d'un moteur de recherche d'annonces d'offres d'emploi :
[www. Keljob.com](http://www.Keljob.com) (*Kevin Mellet*)

Réseaux sociaux numériques et marché du travail (*Yannick Fondeur, France Lhermitte*)

Candidater et embaucher : le courrier de candidature comme dispositif de rencontre (*Yves Lochard, Pascal Ughetto*)

Amsterdam Institute voor Arbeids Studies, Universiteit van Amsterdam. 25th International Labour Process Conference. C. Erhel, G. Lefevre, F. Michon, « Rigidity and flexibility of employment in France. What about the role of Temporary Agency Work ? ». (Amsterdam, 2-4 avril 2007)

CGT. Formation des responsables internationaux. Communication de Jean-Marie Pernot « Dynamiques du syndicalisme international ». (Courcelles, 5 avril 2007)

IEMA. Colloque 2007 « L'intelligence économique vecteur stratégique de la relance et du développement industriels ». Présidence de Jean-Louis Levet à la première matinée consacrée aux « apports de l'IE aux choix de développement économique », puis intervention « l'IE, son rôle dans la performance globale des entreprises et dans la politique industrielle ». (Alger, 8-9 avril 2007)

IST (Institut du travail). CGT retraites. Intervention de Michel Husson à une session sur « l'analyse du 4^{ème} rapport du Conseil d'orientation des retraites ». (Strasbourg, 11 avril 2007)

Association Chômage et Monnaie. Intervention de Benoît Robin sur l'IRES et ses travaux lors de l'Assemblée générale de l'association à la Maison des sciences de l'Homme. (Paris, 12 avril 2007)

Réseau **ELNEP** (European Labour Network for Economic Policy). Participation de Michel Husson à la conférence de presse de présentation du premier rapport de ce réseau. (Bruxelles, 18 avril 2007)

DGB. Séminaire interne sur le salaire minimum. Intervention de Christian Dufour. (Francfort, 23 avril 2007)

Europe et Société. Colloque « Le dialogue social européen et les restructurations transnationales ». Intervention de Jean-Louis Levet « La réalité des restructurations en Europe ». (Paris, 23-24 avril 2007)

Sciences Politiques. Séminaire sur les politiques de santé. Intervention de Christian Dufour sur « le rôle syndical dans les politiques de santé au sein des entreprises ». (Paris, 26 avril 2007)

DGT, ministère du Travail. Réunion d'étude sur « Le salaire minimum ». Interventions de Christian Dufour et Adelheid Hege « Salaire minimum et négociation collective » ; « Le débat allemand sur l'introduction d'un salaire minimum ». (Paris, 27 avril 2007)

BIT. Joint Travail and Gender roundtable discussion on gender-related aspects on working time in industrialized countries. Intervention de François Michon « 35 heures et/ou temps choisi : les politiques françaises sont-elles Decent Work compatible ? ». (Genève, 3 mai 2007)

Université Friedrich Schiller. Conférence « La question sociale au début du 21^{ème} siècle : précarité, déclassé, exclusion ». Intervention et participation de Christian Dufour avec Adelheid Hege « Précarité et représentation syndicale ». (Iéna, 3-4 mai 2007)

Friedrich Ebert Stiftung. Intervention et participation de Christian Dufour avec Adelheid Hege lors d'un colloque sur « L'avenir de l'Europe sociale » (Rome, 10-11 mai 2007)

CGT. Séminaire délégués départementaux. Intervention de Jean-Louis Levet sur le thème « Industrie et développement des territoires ». (Montreuil, 15 mai 2007)

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Colloque-séminaire DARES-CHATEFP « Centenaire du ministère du Travail : présentation des recherches financées par la DARES ». Odile Join-Lambert, « conclusion ». (Paris, 18-19 mai 2007)

ANDCP (Association nationale des directeurs et chefs de personnel). Conférence sur le dialogue social. Communication de Jean-Marie Pernot « Le dialogue social en France, représentation et représentativité des syndicats ». (Marseille, 22 mai 2007)

AFERP (Association française d'étude des relations professionnelles) – Paris II. Communication de Benoît Robin lors de la Rencontre AFERP sur « Les activités réalisées par la Fondation européenne en coopération avec l'ANACT et l'IRES » à la Sorbonne. (Paris, 22 mai 2007)

CFE-CGC. Séminaire « quel avenir pour l'industrie ? ». Participation de Jean-Louis Levet à la conférence-débat sur le thème « Industrie et développement des territoires ». (Paris, 23 mai 2007)

ISST (Institut des Sciences sociales du travail) de l'Université de Paris 1. Séminaire FGTE-CFDT de formation de syndicalistes sur les retraites :

- Intervention d'Antoine Math sur « L'évolution des systèmes de retraite en Europe » ;
- Intervention de Pierre Concialdi (Fontenay-aux-Roses, 23 mai 2007)

CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique). Intervention de Catherine Sauviat « Le nouveau pouvoir actionnarial et ses conséquences pour les entreprises ». (Bruxelles, 24 mai 2007)

CFDT/FGMM. Séminaire annuel. Participation de Jean-Louis Levet à la conférence-débat sur le thème « Industrie et développement économique ». (Aix-les-Bains, 30 mai 2007)

UNSA Education. Conseil fédéral national. Intervention de Christian Dufour sur « L'évolution de la place de l'Etat et les partenariats public-privé ». (Paris, 30 mai 2007)

Hans Böckler Stiftung, WSI, Düsseldorf. Intervention et participation de Christian Dufour à un séminaire sur « La négociation du temps de travail ». (Düsseldorf, 31 mai-1^{er} juin 2007)

Association de comité d'entreprise **IRCOS.** Intervention de Christian Dufour lors de l'Assemblée générale sur la politique des CE à l'égard des jeunes. (Mulhouse, 21 juin 2007)

AJIS (Association des journalistes d'information sociale). Table-ronde sur les travailleurs pauvres. Intervention de Pierre Concialdi. (Paris, 5 juin 2007).

Conseil régional d'Ile-de-France. Communication de Florence Lefresne « Les jeunes, la formation et l'emploi ». (Paris, 6 juin 2007)

AFERP (Association française d'étude des relations professionnelles). Assemblée générale. Intervention de Jean-Louis Levet relative au programme de travail de l'IRES. (Paris, 7 juin 2007)

Réseau **ELNEP** (European Labour Network for Economic Policy). Participation de Michel Husson à un séminaire d'évaluation et de programmation de ce réseau. (Berlin, 8 juin 2007)

EUROFOUND (Fondation européenne sur les conditions de vie et de travail) DG emploi. Participation de Benoît Robin au 10^{ème} anniversaire de l'Observatoire européen des relations professionnelles (EIRO). (Bruxelles, 14 juin 2007)

FSU Bretagne. Formation des responsables FSU. Intervention/débat de Jean-Marie Pernot « Les transformations du champ syndical depuis les années 80 ; mise en perspective historique et problématiques contemporaines ». (Dinard, 14 juin 2007)

London School of Economics/London Metropolitan University. Journées internationales de Sociologie du travail. « Restructurations productives, précarisation, valeurs » :

- Communication de R. Belkacem, C. Kornig, F. Michon « Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe ».

- Communication de C. Erhel, G. Lefevre, F. Michon, « Employment flexibility in France. About the role of Temporary Agency Work ».

- Communication de Florence Lefresne et de Catherine Sauviat « Mode de gouvernance et restructurations : une approche comparative » ;

- Communication de Marie Raveyre « Restructurations et travail : le management en question ». (Londres, 20-22 juin 2007)

Association des pays du Val de Lorraine. Forum « Mémoire et industrie ». Participation de Jean-Louis Levet à la conférence-débat sur le thème « Industrie, emploi et métiers ». (Pompey, 25 juin 2007)

ETSUP (Ecole supérieure du travail social). Colloque « Travailleurs pauvres et action sociale : Nouvelle question sociale ? De l'impensé vers l'action ». Intervention de Pierre Concialdi (Paris, 27 juin 2007).

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Jacky Chorin
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 3ème trimestre 2007 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



La stratégie de Lisbonne : un outil au service du plein emploi ?

Christelle Milan

En 2000, l'optimisme des chefs d'Etat et de gouvernement méritait que l'on porte intérêt à la nouvelle stratégie européenne dite de Lisbonne. La recherche d'un nouveau dynamisme économique intégrant la cohésion sociale et la dimension environnementale, et mettant en perspective le plein emploi devait participer à l'élaboration de valeurs et de normes européennes enfin rassurantes.

Cinq ans plus tard, tous les indicateurs viraient au rouge. L'inventaire dressé à mi-parcours ne fut guère reluisant : le fossé entre l'intention et la réalité devenait infranchissable. L'entrée de dix nouveaux pays, dont certains en retard de développement, ne facilitait pas la gouvernance du processus. Pour toute réponse, on décida en mars 2005 de rompre avec les ambitions d'origine en réduisant les objectifs et en donnant la priorité à la compétitivité. C'est donc une stratégie révisée à la baisse encadrée par un Pacte de Stabilité et de Croissance à bout de souffle et souffrant d'un budget communautaire amoindri, qui a émergé à l'unisson du paysage institutionnel européen.

Docteur en sciences économiques, Christelle Milan revient, dans l'étude présentée ici, sur les raisons de l'échec de la stratégie de Lisbonne. Une attention particulière est accordée à la faiblesse de la croissance dans l'Union, à l'accent mis sur la compétitivité et au retard pris dans la réalisation de l'économie de la connaissance. En outre, une partie est consacrée à la question de l'emploi et décrit la dégradation des indicateurs sociaux.

L'étude s'interroge enfin sur les chances de réussite de Lisbonne. Le discours orthodoxe dominant met en avant l'insuffisante mise en œuvre des réformes struc-

turelles pour expliquer l'échec de la stratégie en terme de croissance et d'emploi. Il dénonce explicitement le manque de flexibilité des marchés du travail et le non achèvement du marché intérieur. Au contraire, cette étude soutient l'idée que la mise en œuvre des réformes structurelles conduisant à la précarisation des travailleurs et à l'affaiblissement de la protection sociale, dans un contexte marqué par le maintien de politiques économiques de rigueur, est à l'origine de l'incapacité de l'UE à satisfaire aux objectifs de Lisbonne en terme de croissance, d'emploi et de cohésion sociale.

Les fonds « éthiques » ou « socialement responsables » Economie de l'épargne éthique

Guillaume Girmens

Un nouveau type de fonds d'investissement est (ré)apparu dans les années 1990 : les fonds « socialement responsables » prennent en compte des critères qui ne sont pas exclusivement financiers... Au lieu ou en plus de la performance des entreprises, on s'intéresse à la nature de leurs activités et à leur comportement. Cette prise de conscience sociale ou éthique est devenue un véritable enjeu de communication pour les entreprises. L'entreprise dispose d'un nouvel outil lui permettant de diffuser une image favorable et de se prémunir contre la contestation, qu'elle soit interne (conflit avec les salariés de l'entreprise) ou externe (en nourrissant une hostilité de l'opinion à son égard). Au-delà de l'image, la vertu sociale ou écologique de l'activité d'une entreprise peut aider à augmenter sa rentabilité financière. Comme à l'école, les bons élèves et les mauvais doivent pouvoir être distingués, au moyen d'une notation. Car aux bons iront les ruisseaux de l'argent, petits ou grands ruisseaux, et aux mauvais, la sanction. La sanction la plus redoutée est la désaffection des consommateurs et celle des investisseurs, c'est-à-dire la sanction financière.

L'étude de Guillaume Girmens, maître de conférences à l'université Evry-Val-d'Essonne propose une analyse économique fine de l'investissement socialement responsable ou de « l'épargne éthique ». Abordant successivement les thè-

mes de la sélection des investissements, de la présomption de moindre performance financière ou de la meilleure appréhension des risques, l'étude montre comment l'épargne éthique peut apporter des corrections aux défaillances du marché dans le cadre d'une économie concurrentielle. L'étude indique enfin quels sont les moyens à la disposition des pouvoirs publics désireux d'appuyer le développement d'une épargne dite « éthique ».

L'étude souligne également que la montée de l'épargne éthique depuis quelques années a été accompagnée par les décideurs publics. L'investissement dit socialement responsable (ISR) connaît une progression rapide en France depuis 2003. Tous les établissements bancaires français proposent désormais une offre ISR, mais les particuliers restent minoritaires, les institutionnels se taillant la plus grande part du gâteau. L'épargne salariale et les retraites comptent pour beaucoup dans ce succès et les innovations législatives de ces dernières années n'y sont pas étrangères.



Les incidences de la négociation de l'ARTT sur le dialogue social dans les entreprises

Thomas Le Gall

Le foisonnement des travaux relatifs à l'ARTT a paradoxalement occulté l'analyse d'une idée globalement partagée, celle d'une relance du dialogue social dans les branches et entreprises. Cette thèse fondée sur le nombre d'accords signés tend à masquer la réalité des processus de négociation mais plus encore les conséquences de ceux-ci sur le dialogue social des entreprises concernées. Or, l'analyse ex-post de cinq cas (dans l'industrie comme dans les services) de négociations et de leurs effets conduit à des constats dont on a rarement rendu compte. La singularité de ces négociations consiste sans doute dans l'obligation d'aboutir à un ac-

cord qui ne reposait pas sur la loi mais sur la volonté des partenaires sociaux. Celle-ci s'expliquait notamment par les opportunités inhérentes à la loi (incitation financière, flexibilisation de l'utilisation de l'appareil de production, création ou sauvegarde d'emplois, réduction du temps de travail). Du fait de la nécessité d'un accord et de la complexité du thème, les négociations ont constitué des processus longs et relativement chaotiques d'apprentissage tant du point de vue des représentants des salariés que de l'employeur. Elles ont pu conduire à d'importantes reconfigurations du tissu militant, par conséquent des sections mais également une redéfinition des finalités de l'action syndicale. Au terme de négociations difficiles qui ont vu l'intervention des structures CFDT, les sections préexistantes à la loi se sont parfois trouvées affaiblies, les sections récentes ayant eu tendance à se structurer et à se développer. Dans quatre cas, l'étude met en évidence une véritable relance voire une naissance du dialogue social sans pour autant conclure à une stabilisation des régulations tant les partenaires sociaux sont happés par la densité de l'activité de négociation et peinent à capitaliser ainsi qu'à transférer les apprentissages réalisés. Dès lors, l'hypothèse de relations sociales « normalisées » dans les entreprises ne peut être validée. En revanche celle d'une tendance à certaines formes d'institutionnalisation de la négociation collective apparaît tout à fait crédible.



CFTC : Des valeurs en actes

L'être humain n'est pas une marchandise : beaucoup le disent et se battent en ce sens. La CFTC est parmi eux, mais elle renforce le combat en donnant une raison :

faute de reconnaître en tout homme une dimension à la fois spirituelle et matérielle, l'homme n'a finalement qu'une valeur matérielle, c'est-à-dire une valeur marchande en fonction de sa seule rentabilité économique.

Pas plus qu'elle ne dépend du sexe, de l'âge, de l'ethnie, de l'intelligence ou du physique, la dignité ne dépend pas non plus de la performance économique : la dignité de la personne est sacrée.

C'est par cette anthropologie que la CFTC entend dépasser le matérialisme ambiant de la société et défendre les intérêts moraux et matériels des salariés. On reconnaît là l'humanisme social-chrétien qui met la personne au centre de toute activité économique et sociale, la personne ouverte aux autres et à la société (fraternité) et non l'individu refermé sur lui-même, la personne dans sa dignité absolue et non l'individu à la mesure de sa valeur marchande. Il s'agit bien d'anthropologie et d'humanisme et non de théologie ou de religion : la CFTC ne demande pas à ses adhérents d'avoir la foi, elle n'est pas confessionnelle, elle est indépendante de toute Eglise comme elle est indépendante de tout parti.

Au moment où la démocratie politique exige davantage de respect du pluralisme, la CFTC inscrit sa singularité dans le pluralisme du dialogue social.

La problématique de cette étude est donc globale et porte sur le sens même de l'action syndicale. Elle prend appui sur l'enracinement historique de la CFTC et fait référence au militantisme social-chrétien à tous les grands tournants de l'histoire contemporaine. Lamennais autour de 1830, Ozanam et Lacordaire autour de 1848, de Mun et La Tour du Pin autour de 1870, Sangnier et le Sillon autour de la Première guerre mondiale, les premiers syndicats d'inspiration chrétienne puis la naissance de la CFTC en 1919, Mounier et le personnalisme autour de la Deuxième guerre mondiale, et on pourrait citer aujourd'hui le formidable renouveau des Se-

maines Sociales de France créées en 1904, sans oublier bien sûr l'an zéro de l'humanisme social chrétien : l'encyclique *Rerum Novarum* de 1891, qui proteste contre « la misère et la pauvreté qui pèsent si injustement sur la majeure partie de la classe ouvrière ».

L'étude de la CFTC sur la CFTC englobe aussi tout l'espace économique et social d'aujourd'hui. Pour le militant CFTC, l'entreprise privée ou publique n'est pas seulement une source de profit ou un lieu de conflits, elle est d'abord un carrefour de partenaires et une communauté de personnes en quête du Bien Commun. C'est pourquoi la CFTC revendique bien davantage de participation des salariés aux bénéfices et à la gestion (ou plutôt à la co-surveillance) des entreprises. Face au désert syndical des PME, la CFTC en appelle à la création dans les entreprises de moins de 50 salariés du Conseiller syndical dont la mission serait celle à la fois du délégué syndical, du délégué du personnel, du Comité d'Entreprise et du CHS-CT. Attachée au droit de grève, la CFTC ne veut pas le galvauder et entend ne l'employer qu'en dernier recours.

Quant au proche avenir et en réponse à une mondialisation déstabilisante, la CFTC négocie son « Statut du Travailleur » (objet d'une récente étude spéciale) pour sécuriser les parcours de vie. D'abord garantir une continuité de ressources et de droits sociaux quelle que soit la discontinuité de l'emploi. Mais aussi, harmoniser travail professionnel, travail parental, travail de formation, travail associatif d'intérêt public et dans tous les cas valoriser le travail. Enfin, tout mettre en œuvre pour que chaque personne soit actrice de sa vie privée et professionnelle plutôt que de subir les soubresauts accélérés des conjonctures économiques.

Les syndicalistes ont toujours le nez dans le guidon, il fallait cette étude pour qu'au moins le militant CFTC prenne du recul, se ressource dans ses valeurs, et lève les yeux sur un horizon d'espérance au bout de son action de construction sociale.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Emmanuel Mermet - 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 84 - emermet@cfdt.fr

CFE-CGC - Francine Didier - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - didier@cfecgc.fr

CFTC - Philippe Arondel - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 48 55 - parondel@cftc.fr

CGT - Fabrice Pruvost - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266) - f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Sébastien Dupuch - Secteur économique - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47
sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA-éducation - Jérôme Crozat - 87 bis, av. Georges Gosnat 94853 Ivry/Seine - Tel : 01 56 20 29 52 -
jerome.crozat@unsa-education.org